

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN

JABATAN FUNGSIONAL
KETENAGAKERJAAN



20
25



KATA PENGANTAR

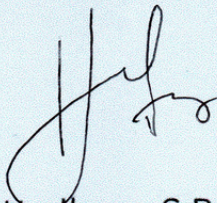
Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita, sehingga kegiatan Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat Tahun 2024 dapat berjalan dengan baik serta lancar dan telah selesai dilaksanakan.

Kegiatan Pelaksanaan Analisa Kebutuhan Pelatihan Tahun 2025 dilaksanakan untuk mengetahui jenis-jenis program pelatihan yang dibutuhkan, meningkatkan efektivitas dari program pelatihan yang sudah ada dan membangun jejaring kerjasama PPSDM Ketenagakerjaan dengan Pemerintah Daerah dan unit kerja (Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas) yang berada di daerah.

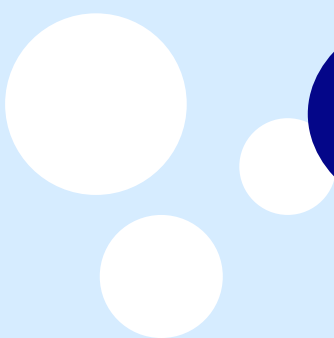
Sehubungan dengan hal tersebut, maka Laporan Pelaksanaan Analisa Kebutuhan Pelatihan Tahun 2025 disusun sebagai pertanggungjawaban setelah dilaksanakan kegiatan yang dimaksud serta membuat Pedoman Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan sebagai acuan dalam melaksanakan Analisis Kebutuhan Pelatihan di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan untuk tahun yang akan datang.

Demikian laporan pertanggungjawaban ini disusun, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 12 September 2025
Penanggung Jawab Kegiatan
SubKoordinator Penyusunan Rencana Program



Vetty Ilona, S.Pd., M.A.
NIP. 198102042009122001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	2
BAB II PELAKSANAAN KEGIATAN	
A. Pelaksanaan Analisa Kebutuhan Pelatihan ke Unit-unit Kerja	3
B. Hasil Pelaksanaan.....	4
Instruktur.....	4
Mediator Hubungan Industrial.....	5
Pengantar Kerja.....	6
Pengawas Ketenagakerjaan.....	7
Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja....	8
BAB III PENUTUP.....	9

BAB I

PENDAHULUAN



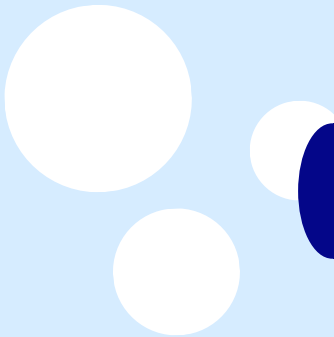
A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 49 menegaskan bahwa Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Bentuk pengembangan kompetensi yang dimaksud dapat dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi dengan pekerjaan.

Pelatihan sendiri memiliki beragam definisi. Menurut Stone (2011), pelatihan merupakan kegiatan-kegiatan yang mengajarkan pekerja bagaimana melaksanakan pekerjaannya saat ini agar lebih baik. Sejalan dengan itu, Dessler (2013) menyatakan bahwa Pelatihan berorientasi pada masa kini yang berfokus pada pekerjaan individu saat ini. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan pelatihan sebagai proses, cara, kegiatan, atau pekerjaan melatih.

Namun, organisasi sering kali mengalami kesulitan dalam merencanakan pengembangan kompetensi SDM karena tidak melakukan tahapan identifikasi atau analisis kebutuhan terlebih dahulu. Dalam konteks ini, Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) menjadi krusial. AKP adalah serangkaian proses analisis terhadap kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan SDM, sehingga program pelatihan yang dirancang benar-benar tepat sasaran.

Sebagai langkah awal dari proses pelatihan, AKP berfungsi untuk memastikan bahwa perencanaan pelatihan sesuai dengan permasalahan nyata yang dihadapi unit kerja. Dengan demikian, penyusunan AKP 2025 menjadi penting agar pelatihan yang diselenggarakan di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjawab tantangan ketenagakerjaan sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi.



B. Tujuan

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN Ketenagakerjaan guna mendukung pencapaian target kinerja.
2. Mengetahui jenis-jenis program yang dibutuhkan di unit kerja Kementerian ketenagakerjaan, dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan serta untuk memperoteh data terkait kompetensi yang diperlukan dan usulan pelatihan yang ingin dilaksanakan oleh ASN Ketenagakerjaan.
3. Meningkatkan efektifitas dari program pelatihan yang sudah ada dengan cara memperbarui kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan.
4. Membangun jejaring kerja sama PPSDM Ketenagakerjaan dengan Pemerintah Daerah atau unit-unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan.

BAB II

PELAKSANAAN KEGIATAN



A. Pelaksanaan Analisa Kebutuhan Pelatihan ke Unit-unit Kerja

No.	Lokasi	Tanggal
1	Bandung, Jawa Barat	26 Mei - 27 Mei 2025
2	Riau	26 Mei - 28 Mei 2025
3	DKI Jakarta	28 Mei 2025
4	Depok, Jawa Barat	28 Mei 2025
5	Bogor, Jawa Barat	28 Mei 2025
6	Sulawesi Barat	30 Juli - 1 Agustus 2025
7	DI Yogyakarta	3 Juni - 5 Juni 2025
8	Jawa Tengah	3 Juni - 5 Juni 2025
9	Banten	7 Jul 2025

Teknik pengumpulan data:

- a) Kuesioner
- b) Wawancara
- c) Observasi Singkat

B. Hasil Pelaksanaan

Berikut adalah data hasil analisis kebutuhan pelatihan per jabatan fungsional, berdasarkan sampel dari 9 daerah di 7 provinsi.

INSTRUKTUR



Jabatan Fungsional Instruktur adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pengembangan pelatihan.

Permenpan RB Nomor 82 Tahun 2020
Tentang Jabatan Fungsional Instruktur

Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan

- Pengembangan program dan sistem pelatihan kerja
- Penyusunan rencana pelatihan kerja
- Pelaksanaan evaluasi pelatihan kerja
- Pengelolaan kegiatan pelatihan kerja
- Pembuatan perangkat pelatihan kerja

Metode Pelatihan

Klasikal

Metode Pengembangan Kompetensi

Workshop/Bimtek/Lokakarya

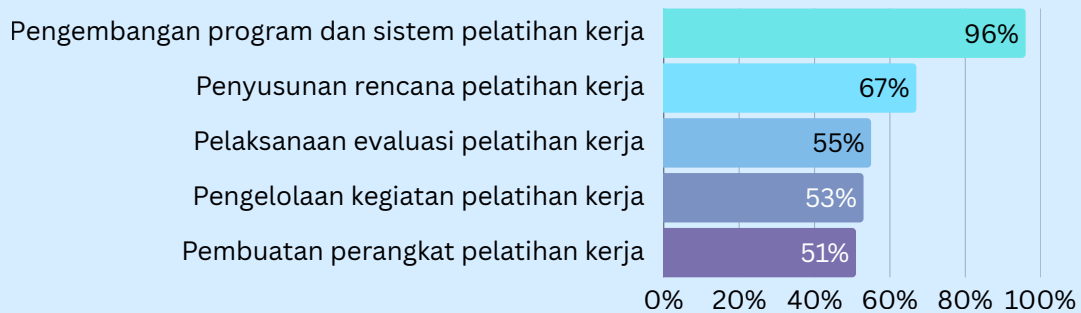
Usulan Pelatihan

- Upgrading Metodologi Pelatihan
- Upgrading teknis instruktur
- Pelatihan Dasar Instruktur
- AI & transformasi digital
- Metodologi pelatihan (Level 4–5)
- Agroindustri & Pertanian
- Produktivitas (Lean/TPM/Six Sigma/BSC/VSM)
- Kewirausahaan & UMKM
- Soft skills & bahasa
- Uji kompetensi/sertifikasi/asesor
- BIM/Revit (CAD & pemodelan)
- Garmen/Batik
- Kelistrikan & K3 Listrik/PUIL
- Perhotelan & Pariwisata
- Bahan ajar digital / OJT / Manufaktur / Otomasi (PLC)

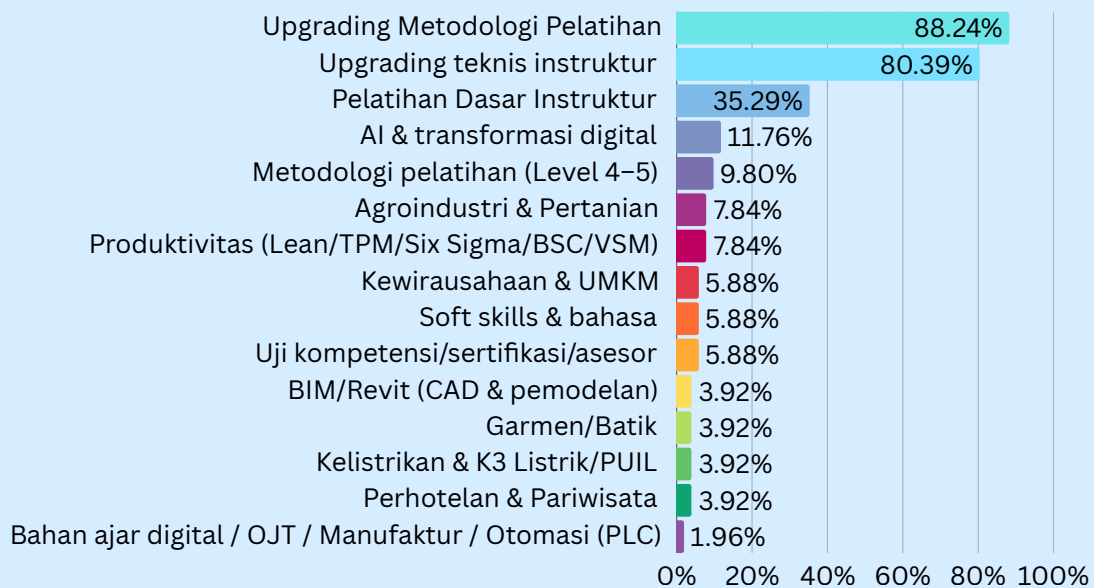
Kendala Dalam Pengusulan Program Pelatihan

- Akses & komunikasi (kuota/undangan/info)
- Anggaran (terbatas/bergantung)
- Kebijakan/proses (regulasi/prosedur/top-down)
- Status PPPK vs PNS

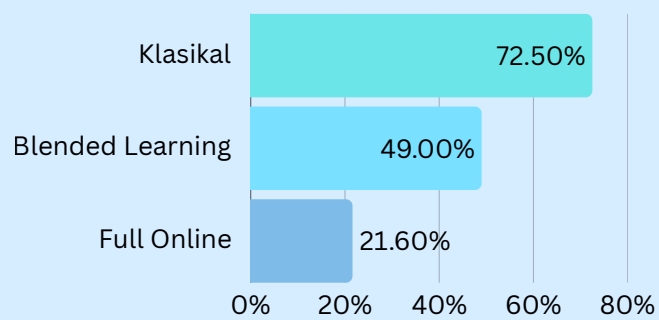
Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan



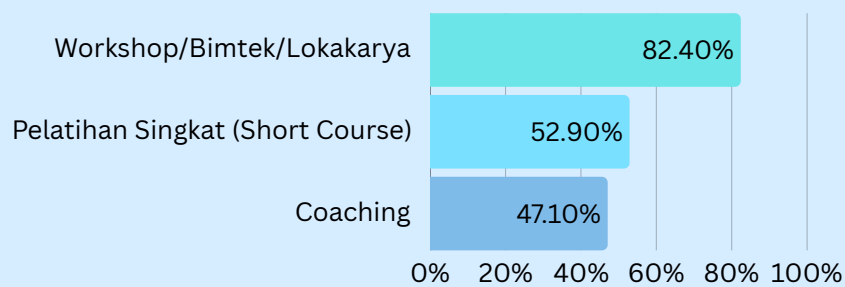
Usulan Pelatihan



Metode Pelatihan



Metode Pengembangan Kompetensi



MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL



Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permenpan RB Nomor 83 Tahun 2020
Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial

Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan

- Pengembangan Hubungan Industrial
- Penyelesaian Perselisihan HI di luar Pengadilan
- Pembinaan Hubungan Industrial
- Verifikasi, evaluasi, dan pembinaan terhadap dokumen hubungan kerja (perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan perjanjian alih daya).
- Perencanaan & pemetaan strategis HI tingkat provinsi
- Mediasi (pencegahan perselisihan, proses mediasi, perjanjian bersama)
- Analisis PHK, mogok/lockout & unjuk rasa + pembinaan hak pekerja

Usulan Pelatihan

- Penjenjangan Ahli Muda
- Penjenjangan Ahli Madya
- Pelatihan Dasar
- Soft skills & komunikasi (negosiasi, public speaking, komunikasi, psikologi/ESQ, bahasa asing, manajemen konflik)
- Teknis HI (mediasi/PPHI, anjuran, pedoman HI, alih daya, bedah regulasi, analisa ketenagakerjaan, tugas pokok MHI)
- Struktur & skala upah / remunerasi:
- Manajerial/leadership (termasuk “pimpinan”)
- IT/AI untuk mediator
- Training of Trainers (ToT)

Metode Pengembangan Kompetensi

Seminar/Webinar
Workshop/Bimtek/Lokakarya

Metode Pelatihan

Blended Learning

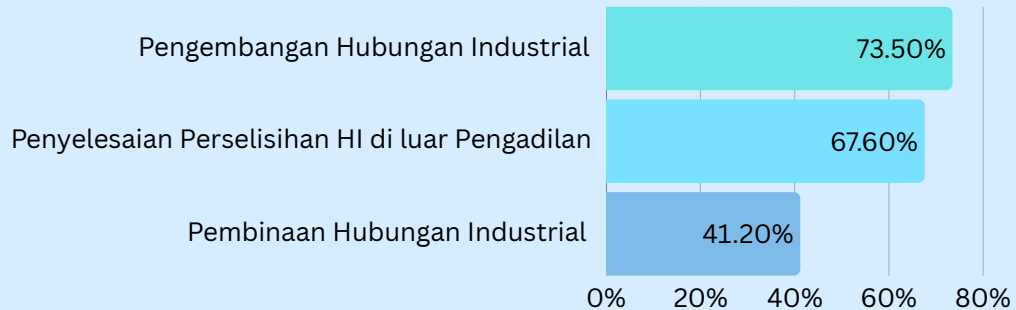
Kendala Dalam Pengusulan Program Pelatihan

- Akses & komunikasi (kuota/undangan/info)
- Anggaran (terbatas/bergantung)
- Kebijakan/proses (regulasi/prosedur/top-down)
- Status PPPK vs PNS

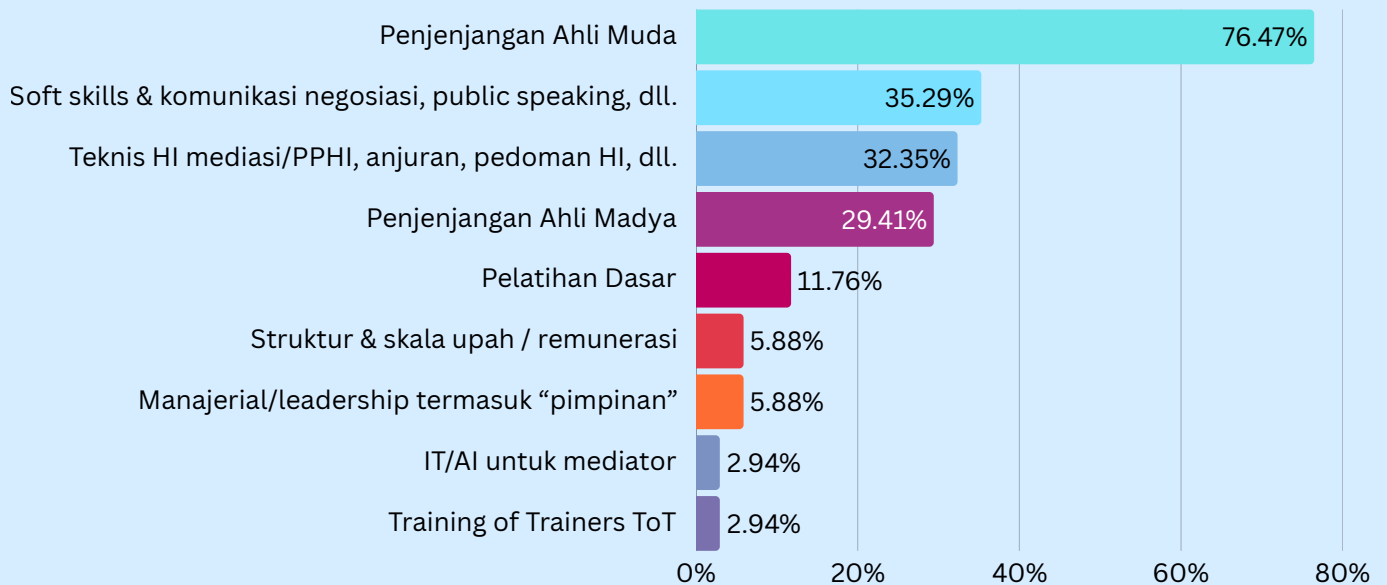
Durasi Pelatihan

3-7 Hari

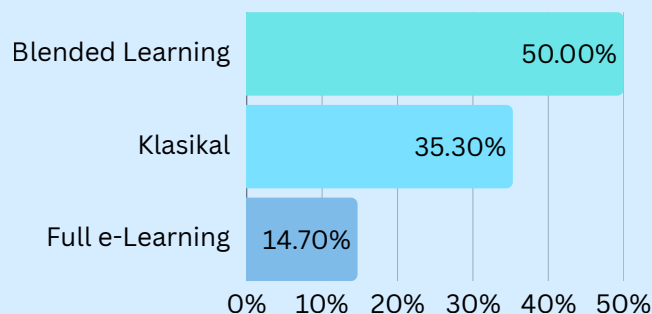
Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan



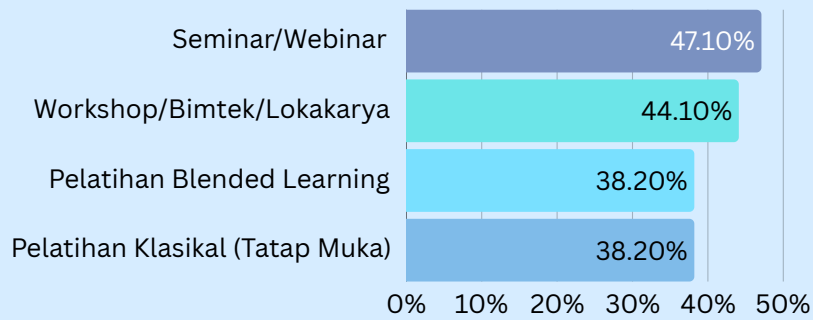
Usulan Pelatihan



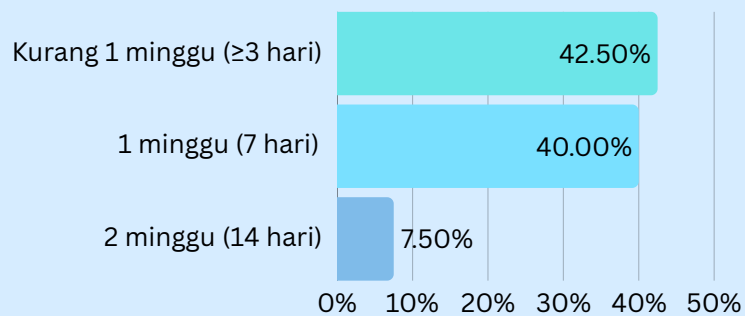
Metode Pelatihan



Metode Pengembangan Kompetensi



Durasi Pelatihan



PENGANTAR KERJA



Jabatan Fungsional Pengantar Kerja adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan antar kerja.

Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2022
Tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja

Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan

- Penempatan tenaga kerja & perluasan kesempatan kerja
- Melakukan penyuluhan jabatan kepada siswa/mahasiswa/atau pencari kerja yang baru masuk ke pasar kerja
- Melakukan layanan analisis jabatan lanjutan
- Mengidentifikasi ketersediaan informasi lowongan pekerjaan untuk penempatan tenaga kerja
- Menganalisis informasi pasar kerja
- Merumuskan masukan teknis untuk pengkajian/penyusunan kebijakan, peraturan perundang-undangan Antar Kerja
- Merancang desain pengembangan penempatan tenaga kerja

Usulan Pelatihan

- Analisis Pasar Kerja
- Bimbingan Jabatan Lanjutan
- Penyuluhan Jabatan Lanjutan
- Analisis Jabatan Lanjutan
- Diklat/Dasar/ToT Pengantar Kerja
- Inklusi Disabilitas (Bahasa Isyarat & Sensitivitas)
- Soft skills komunikasi (speaking/negosiasi/wawancara):
- Perencanaan Tenaga Kerja (makro)
- Digital/AI & literasi (bahan ajar/penyuluhan)

Metode Pelatihan

Klasikal

Metode Pengembangan Kompetensi

Workshop/Bimtek/Lokakarya

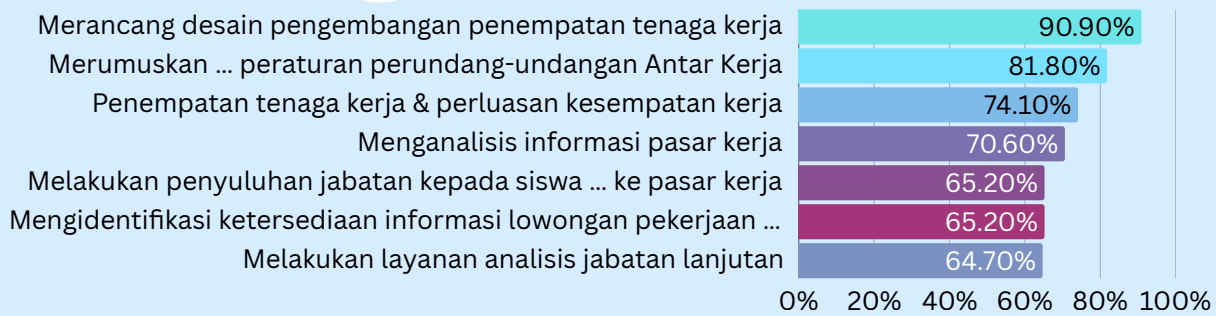
Durasi Pelatihan

3-7 Hari

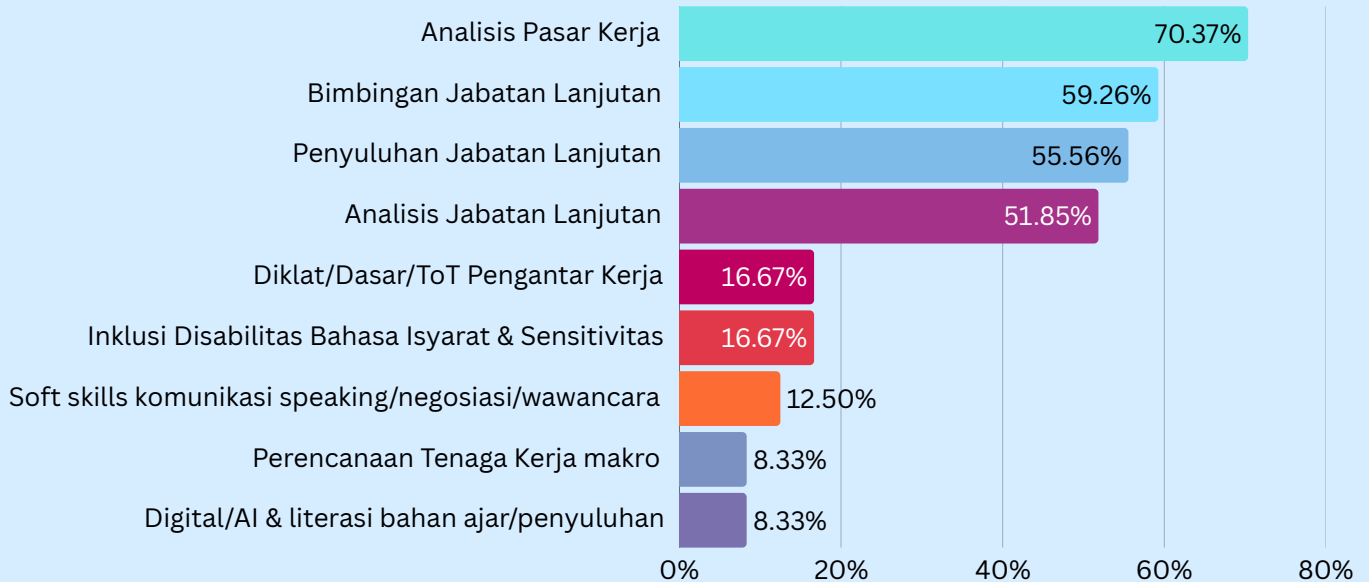
Kendala Dalam Pengusulan Program Pelatihan

- Anggaran
- Ketersediaan/ketepatan program
- Proses/administrasi
- Akses/undangan
- Status PPPK
- Dukungan/kesadaran pimpinan

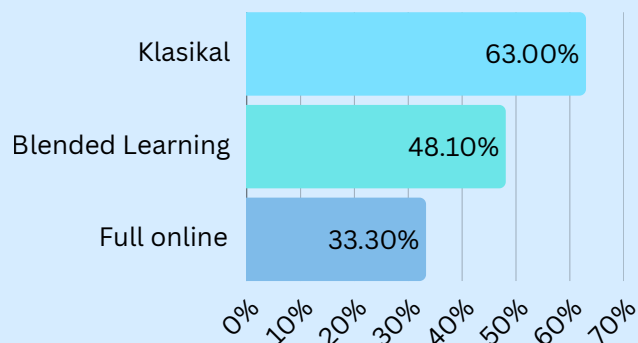
Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan



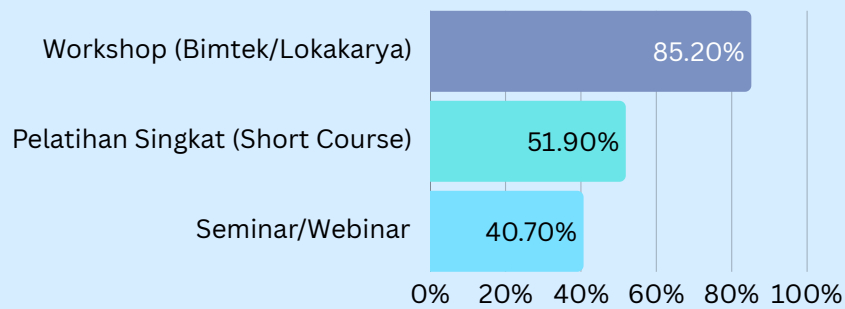
Usulan Pelatihan



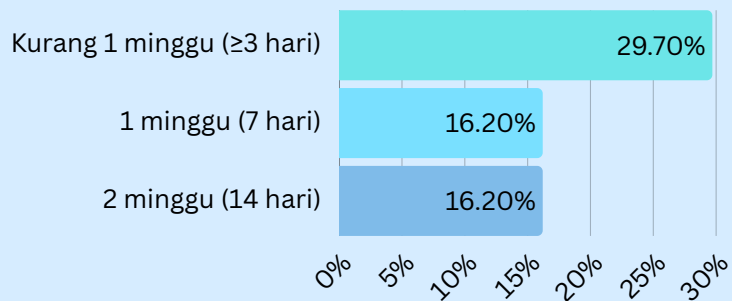
Metode Pelatihan



Metode Pengembangan Kompetensi



Durasi Pelatihan



PENGAWAS KETENAGAKERJAAN



Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Permenpan RB Nomor 30 Tahun 2020
Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan

Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan

- Evaluasi dan monitoring pemeriksaan/pengujian/penyidikan
- Perhitungan objek pengawasan & surat keterangan K3 (termasuk frequency rate, severity rate, kecelakaan nihil)
- Norma Pengupahan
- Norma Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Tenaga Kerja Asing, Disabilitas, dan Pemagangan)
- Norma Hubungan Kerja
- Penyelidikan & penyidikan tindak pidana (olah TKP, verifikasi, pemeriksaan, penyitaan, resume/BAP, penyerahan berkas/tersangka/BB)
- Melaksanakan pemeriksaan pertama/berkala serta menyusun daftar periksa

Usulan Pelatihan

- Penjenjangan Ahli Muda
- Penjenjangan Ahli Madya
- Pelatihan Dasar
- Penjenjangan Ahli Utama

Metode Pelatihan

Blended Learning

Metode Pengembangan Kompetensi

Workshop/Bimtek/Lokakarya

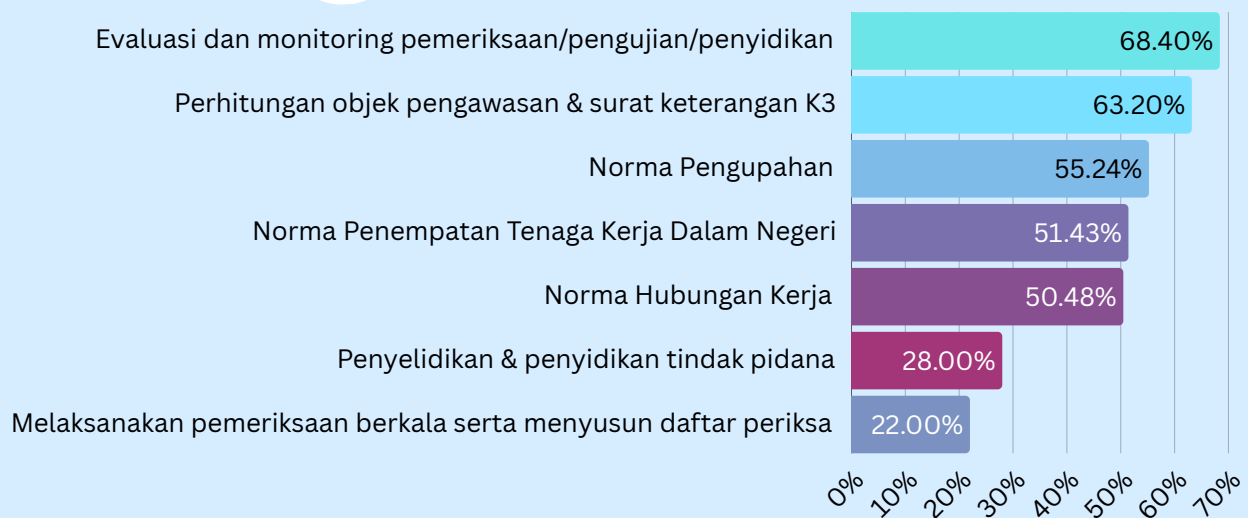
Durasi Pelatihan

3-7 Hari

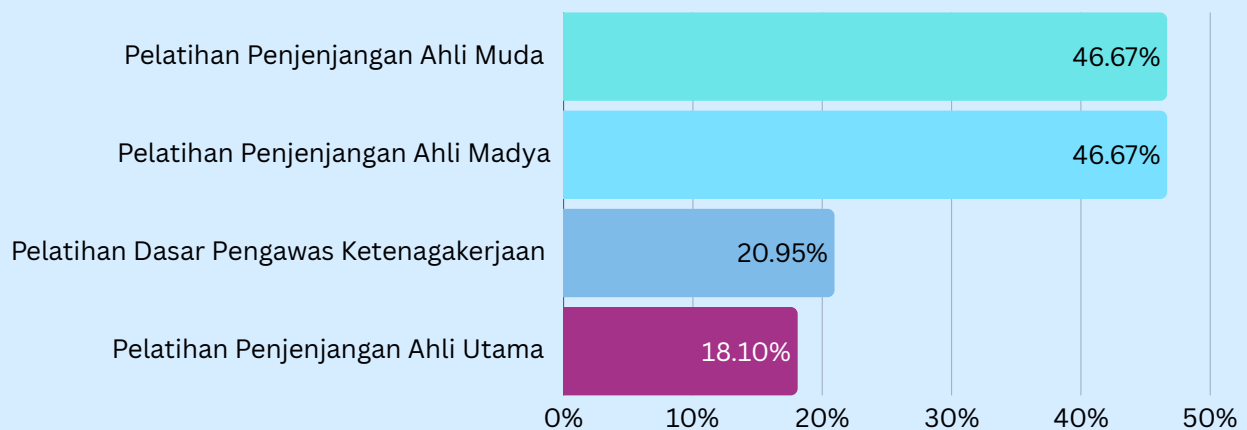
Kendala Dalam Pengusulan Program Pelatihan

- | | |
|---|---|
| • Anggaran | • Kuota/Keadilan (tebang pilih, kedekatan, rasio peserta) |
| • Informasi/Komunikasi (transparansi, info terlambat/slow respon) | • Waktu/Jadwal |
| • Proses/Administrasi (mekanisme, persyaratan, SOP, data) | • Dukungan Pimpinan |
| | • Ketersediaan/Kesesuaian Program |

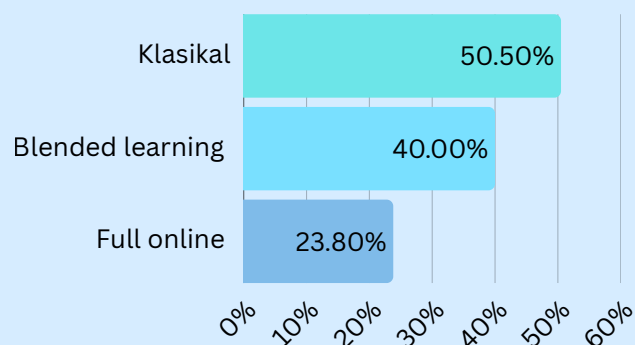
Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan



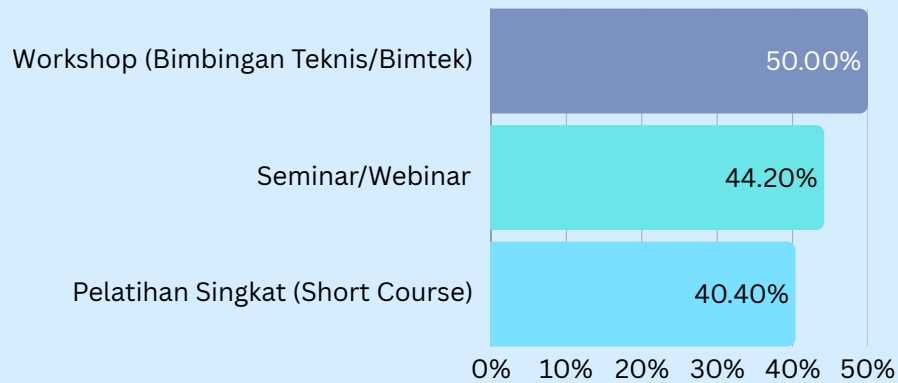
Usulan Pelatihan



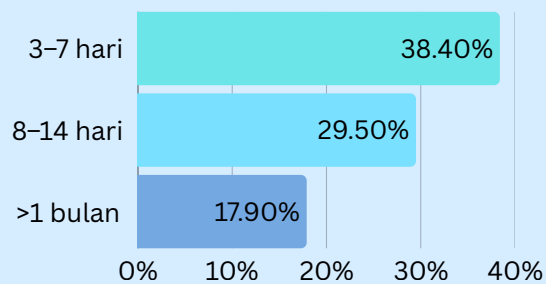
Metode Pelatihan



Metode Pengembangan Kompetensi



Durasi Pelatihan



FUNGSIONAL PENGUJI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA



Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional Penguji K3 adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pengujian dan kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja yang diduduki oleh PNS.

Permenpan RB Nomor 31 Tahun 2020
Tentang Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan

- Melakukan identifikasi & verifikasi bahan/peralatan Pengujian K3
- Uji faktor fisika: pencahayaan
- Uji faktor fisika: iklim kerja
- Uji faktor fisika: radiasi
- Uji faktor kimia: debu & gas/fume/uap
- Uji kinerja peralatan sampling/analisis faktor fisika-kimia
- Uji faktor biologi
- Ergonomi: anthropometri tenaga kerja
- Ergonomi: observasi dengan kuesioner
- Psikologi kerja: penilaian dengan kuesioner
- Menyusun program kerja kegiatan K3
- Validasi metode Pengujian K3
- Membuat control chart faktor kimia
- Perhitungan uncertainty/ketidakpastian alat & metode (kimia/fisika)
- Analisis & interpretasi data / uji statistik
- Verifikasi rencana kerja kegiatan K3
- Merumuskan NSPK (norma, standar, prosedur, kriteria) K3
- Verifikasi hasil walk-through survey (higiene industri)
- Verifikasi hasil validasi getaran di lingkungan kerja
- Verifikasi hasil validasi metode uji
- Uji kesehatan kerja dengan treadmill
- Membuat rumusan rencana strategis pengembangan Pengujian K3

Usulan Pelatihan

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Diklat Dasar/umum Penguji K3 • PUBT (Pesawat Uap & Bejana Tekan) • Lingkungan Kerja/HIMU (termasuk K3 Lingkungan Kerja) • Audit/SMK3 • ToT K3 | <ul style="list-style-type: none"> • Asesor Kompetensi K3 • K3 Konstruksi • K3 Listrik • Pelatihan assesor kompetensi ketinggian • HIRADC |
|---|--|

Metode Pelatihan

Klasikal

Metode Pengembangan Kompetensi

- Workshop/Bimtek/Lokakarya
- Blended Learning

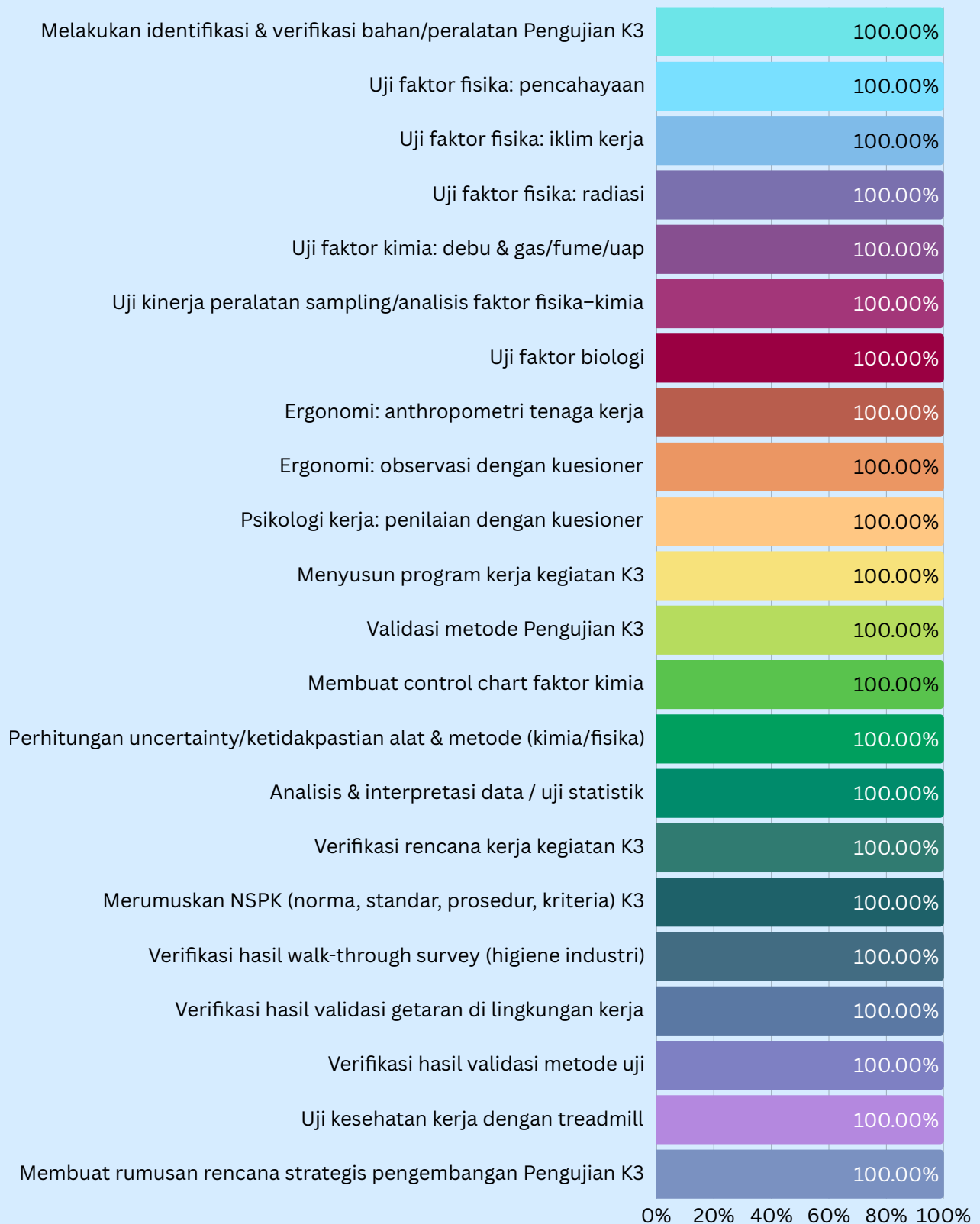
Kendala Dalam Pengusulan Program Pelatihan

- Anggaran/biaya (termasuk transport & keterbatasan budget)
- Akses & komunikasi (pemanggilan mendadak, kesempatan terbatas/belum ada)
- Ketepatan/ketersediaan program (jenis pelatihan terbatas)

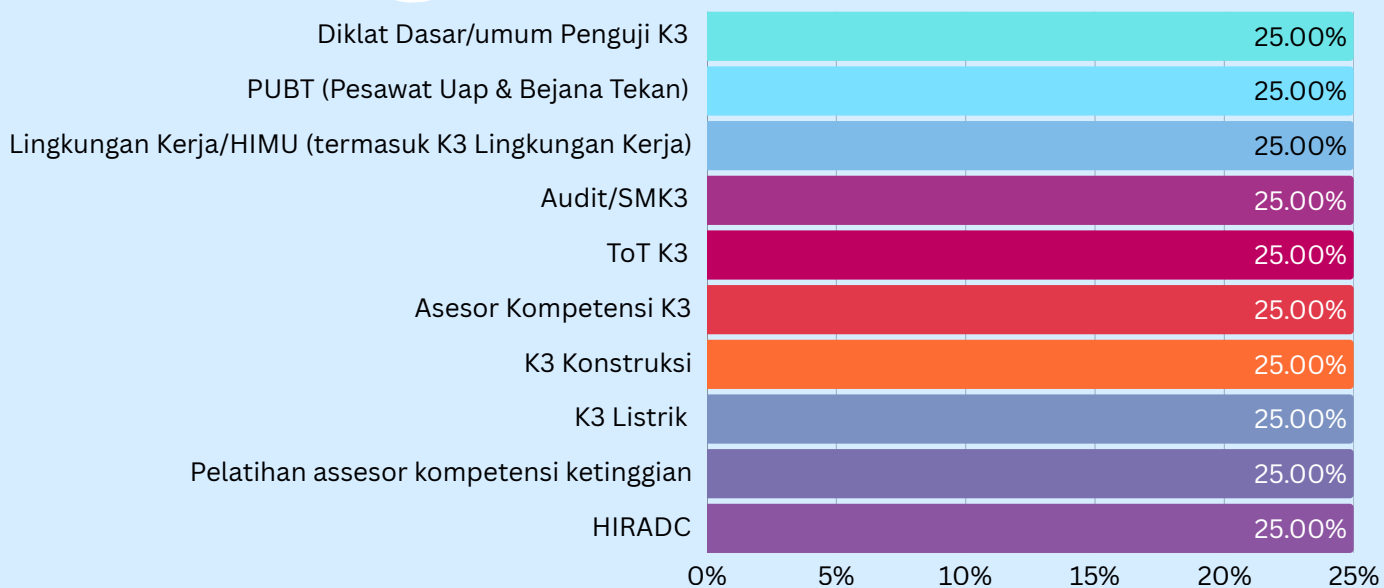
Durasi Pelatihan

3-7 Hari

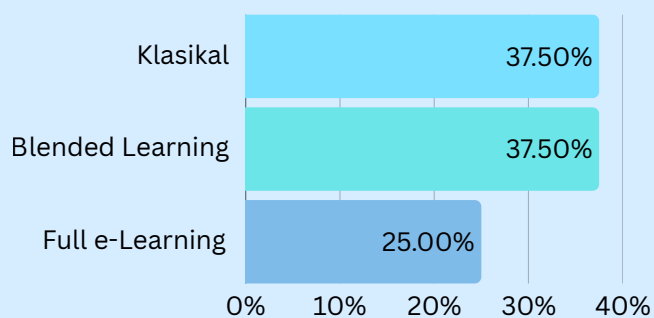
Kompetensi yang Perlu Ditingkatkan



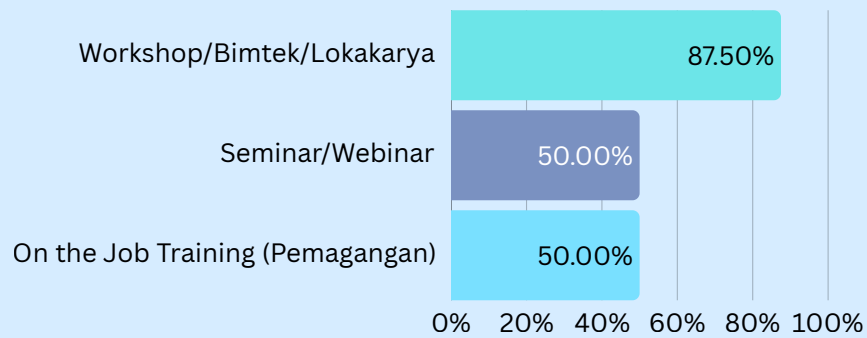
Usulan Pelatihan



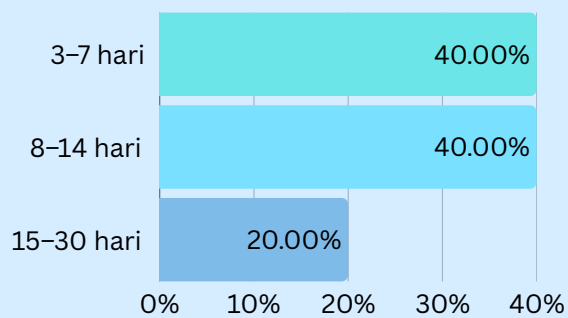
Metode Pelatihan



Metode Pengembangan Kompetensi



Durasi Pelatihan



BAB III

PENUTUP



Teks parag Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) 2025 menjadi pijakan penting pengembangan kompetensi. Melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, tergambar kebutuhan di berbagai daerah. Hasilnya menunjukkan kesenjangan kompetensi pada lima jabatan fungsional ketenagakerjaan. Kesenjangan ini perlu dijawab dengan program pelatihan tepat, relevan, dan inovatif.

Selain peta kebutuhan, temuan juga memuat usulan pelatihan serta metode pembelajaran. Tercatat pula hambatan dalam pengusulan yang patut menjadi bahan perbaikan sistem. Laporan ini tidak hanya dokumentasi, tetapi juga acuan kebijakan di masa mendatang. Dengan rujukan ini, perencanaan pelatihan dapat lebih efektif dan berorientasi pelayanan.

Hasil AKP 2025 dapat menjadi landasan PPSDM Ketenagakerjaan menyusun rencana pelatihan 2026. Perencanaan berbasis data valid memastikan program menjawab kebutuhan nyata ASN. Program pelatihan diharapkan mendukung kinerja organisasi dan pelayanan ketenagakerjaan. Dengan begitu, ASN dapat tampil kompeten, profesional, sekaligus berintegritas tinggi.

raf Anda